

СОГЛАСОВАНО

На заседании

Общего собрания работников

«03» июня 2026 г.

Протокол № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

Средней школы № 51

№ 299 от «09» июня 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о регулировании социально-трудовых отношений по поддержке
работодателями работников
с семейными обязанностями

I. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с национальными целями развития Российской Федерации (обеспечение сохранения населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семей) указанные направления относятся к приоритетам социальной и демографической политики. Работодателям наряду с государством и при участии профсоюзных организаций (при наличии) рекомендуется формировать корпоративную социальную политику, направленную на поддержку работодателем работников с семейными обязанностями и ориентированную на приоритеты демографического развития страны, с учетом достижения национальных целей, решения задач национальных проектов.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников образовательной организации (далее Школа), занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием

1.3. Настоящие Рекомендации по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (далее — Рекомендации) подготовлены с целью содействия работодателям в организации системной работы по поддержке работников с семейными обязанностями на основе социального партнерства и включают в себя общие положения и рекомендации по порядку формирования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.

1.4. Меры поддержки работников с семейными обязанностями, указанные в настоящих Рекомендациях, могут быть реализованы в любом сочетании организациями всех форм собственности, вне зависимости от отраслевой принадлежности и размера организаций, в соответствии с их финансовыми и организационными возможностями, носят рекомендательный характер. Меры поддержки могут устанавливаться в коллективных договорах, соглашениях, приказах и иных документах.

1.5 При разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики в интересах работников с семейными обязанностями следует учитывать их потребности и формировать комплекс мероприятий в дополнение к государственной политике, направленной на повышение рождаемости, формирование мотивации к родительству и многодетности, поддержку работающих родителей, семей с детьми.

1.5. Организация системной работы работодателями по поддержке работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства, детства имеет прямое отношение к задачам развития и эффективного использования человеческого потенциала, является частью стратегии развития организации и относится к компетенции высших органов управления в организации.

1.6 Настоящие Рекомендации предлагаются вниманию учредителей организаций, работодателей (высших коллегиальных и единоличных органов управления организаций), представителей профсоюзов.

II. Цели и задачи разработки и реализации корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями

Целью разработки и реализации мероприятий корпоративной социальной политики является осуществление работодателями содействия в достижении национальных целей развития Российской Федерации посредством создания для работников благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, повышения мотивации работников к родительству, многодетности, укрепления семейных ценностей.

Разработка и реализация мероприятий корпоративной социальной политики направлена на решение следующих задач:

- поддержка работников в создании семей, заключении работниками браков, рождении детей, популяризация и поддержка многодетности;

- создание для работников благоприятных условий совмещения трудовых (профессиональных) и семейных обязанностей, включая период беременности работницы;
- создание условий для поддержания уровня здоровья работников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни;
- предоставление социальной поддержки для работников с семейными обязанностями в дополнение к гарантиям и мерам поддержки, установленным законодательством;
- укрепление у работников приоритета традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

Разработку и реализацию мероприятий корпоративной социальной политики следует осуществлять в соответствии со следующими принципами:

- соблюдение законодательных норм и иных обязательств, которые содержатся в корпоративных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях, принятых организациями в сфере регулирования социально-трудовых отношений;
- опора на социальное партнерство работодателей, профсоюзных организаций и органов власти в решении поставленных задач и в сотрудничестве с профильными организациями (в сфере образования, культуры, спорта и пр.);
- учет потребностей и интересов работников в сфере совмещения профессиональных и семейных обязанностей;
- прозрачность разработки и реализации мероприятий для работников, обеспечение доступности информации о мероприятиях и возможности участия в них;
- системность, комплексность, последовательность инициатив и мероприятий;
- контроль реализации мероприятий, оценка их результатов, совершенствование мероприятий в соответствии с результатами.

III. Порядок разработки мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями

Мероприятия корпоративной социальной политики в части поддержки работников с семейными обязанностями осуществляются с учетом оценки потребностей работников в реализации таких мер. Оценку потребностей работников рекомендуется производить с помощью опроса (анкетирования) или иного способа получения обратной связи от работников, представителей выборного органа профсоюзной организации. По результатам оценки рекомендуется выявить приоритетные направления для реализации мероприятий корпоративной социальной политики.

С учетом ожидаемых эффектов от мероприятий, а также финансовых возможностей, которые имеются у организации, рекомендуется разработать и обеспечить реализацию комплекса мероприятий корпоративной социальной политики по направлениям, соответствующим приоритетам демографического развития, определенным национальными целями развития Российской Федерации.

С целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей рекомендуется (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению **«Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей»**:

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы для беременных женщин и многодетных работников;
- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- создание условий для работы по гибкому графику, в режиме дистанционной работы до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей;

- предоставление очередного отпуска в удобное для работника с детьми время (например, во время школьных каникул);
- предоставление дополнительных (оплачиваемых / неоплачиваемых) дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями (рождение / усыновление ребенка, регистрация брака, поступление ребенка в первый класс, выпуск ребенка из школы, поступление ребенка в учебное заведение в другом городе, сбор или встреча ребенка / супруга с военной службы, смерть близкого родственника и др.);
- создание сервиса внутренней мобильности для женщин-работников, желающих сменить карьерное направление и перейти после отпуска по беременности и родам / отпуска по уходу за ребенком до трех лет в другое подразделение;
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ребенком-инвалидом или тяжело болеющим ребенком;
- оплата специализированных курсов / программ повышения квалификации, обучения, переобучения для работниц в период беременности и отпуска по уходу за ребенком, а также многодетных работников.

С целью содействия работодателей в создании и совершенствовании целостной системы поддержки семей с детьми при формировании комплекса мероприятий корпоративной социальной политики рекомендуется (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению **«Обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства»:**

- выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка;
- выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (официальная регистрация первого брака, юбилей семейной жизни и др.).

С целью содействия в формировании системы мотивации граждан, в том числе детей, к ведению здорового образа жизни, охраны материнского и детского здоровья, укрепления репродуктивного здоровья работников и создания условий для своевременной профилактики заболеваний рекомендуется (с учетом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению **«Забота о здоровье работников и их детей»:**

- предоставление оплачиваемых/неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;
- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;
- обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований;
- освобождение от работы с сохранением средней заработной платы, начиная с 28-й недели беременности (третий триместр) и до оформления отпуска по беременности и родам женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях).

С целью содействия в укреплении института семьи, защите, сохранении и продвижении в обществе традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни работодателям рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению **«Укрепление и популяризация семейных ценностей»:**

- проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященных семье, изучению

родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей);

- организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений.

В рамках реализации комплекса мероприятий корпоративной социальной политики рекомендуется обеспечить полное информирование работников организаций, в том числе с использованием корпоративных средств информирования (корпоративных порталов, специальных информационных рассылок, проведения организационных мероприятий и др.), о государственных и корпоративных мерах поддержки семьи, материнства и детства, о мероприятиях корпоративной социальной политики.

Реализация комплекса мероприятий корпоративной социальной политики может осуществляться с использованием технологии корпоративного социального патронажа, реализуемого посредством современных способов информирования и коммуникации (например, чат-боты, мобильные приложения, информационные сайты и др.). В рамках осуществления корпоративного социального патронажа рекомендуется обеспечить:

- информирование и оказание помощи в получении работниками мер поддержки, участия в мероприятиях корпоративной социальной политики;

- возможность работникам выражать обратную связь о востребованности и полезности реализуемых в организации мероприятий корпоративной социальной политики, удобстве получения мер поддержки и участия в мероприятиях; сообщать о предложениях к изменению действующих или разработке новых мероприятий корпоративной социальной политики;

- регулярный анализ обратной связи, получаемой от работников, с целью совершенствования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.

В дополнение к внутренним мероприятиям корпоративной социальной политики рекомендуется в рамках программ социального инвестирования и корпоративной благотворительности в числе приоритетов предусматривать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий жизни, создание на территориях присутствия комфортной среды для работников и членов их семей, включая:

- повышение доступности и качества услуг в сфере обучения и воспитания детей, их культурного и спортивного развития, поддержания здоровья и здорового образа жизни.

Реализация мероприятий корпоративной социальной политики внесет значимый вклад в достижение национальных целей развития страны в сфере демографического развития и повышения благосостояния семей с детьми. Одновременно данные мероприятия будут способствовать повышению лояльности работников, усилению их мотивации к качественной трудовой деятельности, укреплению репутации ответственного работодателя, повышению конкурентоспособности организации.